



III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Anuncio

Servizo de Relacións Laborais

De conformidade co disposto no artigo 4º do Real decreto 873/1977, do 22 de abril, que desenvolve a Lei 19/1977, do 1 de abril, publícase que nesta unidade, o día 10 de maio de 2010, foron depositadas a acta de constitución e os estatutos da Asociación de Hosteleiros do Carballiño.

O seu ámbito territorial e profesional é:

- Ámbito territorial: local.
- Ámbito profesional: hosteleiros.

As persoas asinantes da acta de constitución son:

Don Javier Díaz Pita, titular do DNI 76 723 852-S e vinte e seis máis.

Os estatutos poderán ser examinados por calquera persoa que teña interese.

Ourense, 18 de maio de 2010. O xefe territorial.

Asdo.: José Selas Souto.

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial Ourense

Anuncio

Servicio de Relaciones Laborales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Real decreto 873/1977, de 22 de abril, que desarrolla la Ley 19/1977, de 1 de abril, se publica que en esta unidad, el día 10 de mayo de 2010, fueron depositadas el acta de constitución y los estatutos de la Asociación de Hosteleiros do Carballiño.

Su ámbito territorial y profesional es:

- Ámbito territorial: local.
- Ámbito profesional: hosteleros.

Las personas firmantes del acta de constitución son:

Don Javier Díaz Pita, titular del DNI 76 723 852-S y veintiséis más.

Los estatutos podrán ser examinados por cualquier persona que tenga interés.

Ourense, 18 de mayo de 2010. El jefe territorial.

Fdo.: José Selas Souto.

R. 2.348

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial Ourense

Sección Relacións Laborais

Unha vez visto o texto do Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense 2010 (código n.º 3200305) suscrito o día 29 de abril de 2010, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos/as representantes da Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALEC-TRO) e Asociación de Industria del Metal de la Provincia de

Ourense, e doutra, en representación dos/as traballadores/as do sector, polos/as representantes das centrais sindicais: Unión Xeral de Traballadores (UXT), Confederación Intersindical Galega (CIG) e Comisiones Obreiras (CCOO), e de conformidade co disposto no artigo 90.2.º e 3.º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, este Departamento Territorial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante neste departamento territorial (Servizo de Relacións Laborais), e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 11 de maio de 2010. O xefe territorial.

Asdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo provincial de siderometal e talleres de reparación de vehículos da provincia de Ourense (2010)

Capítulo I.- Extensión e ámbito do convenio colectivo

Artigo 1.- Ámbito funcional e territorial

Este convenio colectivo obriga ás empresas e traballadores/as que presten os seus servizos na provincia de Ourense no sector do metal, tanto no proceso de produción como no de transformación dos seus diversos aspectos e de almacenaxe, e comprendendo así mesmo a aquelas empresas, centros de traballo ou talleres onde se leven a cabo tarefas de carácter auxiliar, complementario ou afín á siderometalurxia ou tarefa de instalación, montaxe ou reparación, incluídas na devandita rama ou en calquera outra que requira tales servizos.

Tamén será aplicable o convenio colectivo nas industrias de fabricación de envases metálicos e botes –cando na fabricación dos envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- e os talleres de reparación de automóbiles.

Estarán igualmente afectados polo convenio colectivo aquelas novas actividades afíns ou similares ás incluídas nos apartados anteriores deste artigo.

Quedarán unicamente excluídas do ámbito do convenio colectivo as empresas dedicadas á venda de artigos en proceso exclusivo de comercialización.

As condicións pactadas no convenio provincial teñen o carácter de mínimos obrigatorios.

Os convenios vixentes á entrada en vigor deste convenio veranse afectados por el en todo aquilo que implique avances para os traballadores/as. As empresas deberán aplica-los avances no prazo dun mes, que comezará a contar dende a publicación deste convenio.

Artigo 2.- Ámbito persoal.

O convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos nas empresas encadradas no ámbito de aplicación, salvo o que realiza traballos de alta dirección ou alta xestión da empresa.

Artigo 3.- Vixencia e duración

Este convenio entrará en vigor para tódolos efectos o 1 de xaneiro de 2010, independentemente da súa publicación no BOP. Será de aplicación ata que se asine outro que o substitúa.



Establécese unha duración dun ano, é dicir, ata o 31 de decembro de 2010, prorrogable tacitamente de ano en ano a partir do 2011 en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscriben antes do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. Os requisitos formais para os efectos da denuncia quedan establecidos no artigo 89 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo II.- Organización do traballo

Artigo 4.- Produtividade

O fin primordial deste convenio colectivo é mellora-la produtividade das empresas, logrando ó mesmo tempo unha elevación das retribucións dos traballadores como consecuencia da implantación do sistema de organización científica do traballo, debe producirse cos mesmos custos totais e obte-la mesma cantidade de produción cun custo total inferior, resultando de ambos xeitos uns beneficios para a comunidade no seu conxunto. Para iso, como consecuencia deste convenio, xorde a recomendación ás empresas, en canto sexa posible, para que sigan unha técnica organizativa que as leve a unha total racionalización. O sistema de traballo que teña que empregarse será de libre iniciativa da empresa. No entanto, calquera que sexa o sistema, deberá axustarse ás regras que se sinalan neste convenio, sen prexuízo da súa aprobación pola autoridade laboral competente e representantes dos traballadores.

A actividade normal de traballo é a desenvolvida polo operario medio que actúa baixo a dirección competente, pero sen estímulo dun sistema de remuneración por rendemento e sen coacción ningunha, isto é, a cantidade de traballo desenvolvida efectivamente por un obreiro capacitado realizando unha actividade mínima normal equivalente a 4,800 q./horas e que fora determinada por unha correcta cronometraxe.

A actividade normal vén determinada por cen unidades centesimais ou sesenta puntos de Bedaux ou o seu equivalente noutros sistemas de medición que sexan aceptados internacionalmente.

A actividade excelente é a que poida desenvolver un traballador activo adestrado no traballo e que logre neste con seguridade o nivel de calidade e precisión fixados pola tarefa. Esta actividade está valorada en 140 unidades centesimais ou 80 puntos de Bedaux, ou o seu equivalente. Será sancionable todo traballador que non alcance a actividade normal durante tres días consecutivos ou 5 alternos no período de 30 días. En cada caso a empresa, para os efectos de sanción, apreciará a gravidade da falta á vista dos feitos producidos. Así mesmo, será obxecto de sanción o produtor que de xeito reiterado manteña a actividade inferior á normal.

Establécese especificamente que a facultade de organización práctica do traballo corresponde á dirección da empresa, previa audiencia e informe dos representantes dos traballadores, e en consecuencia sinálanse, entre outras, as seguintes funcións:

- a) Esixencia da actividade normal fixada polo convenio.
 - b) Adxudicación do número de máquinas ó traballador a rendemento normal.
 - c) Mobilidade e cambio de persoal nas empresas de acordo coas necesidades da organización e da produción na forma sinalada regulamentariamente. Nas empresas onde se establezan sistemas de incentivos á actividade normal corresponderá a gratificación de carencia de incentivos deste convenio. Nestas empresas o devandito sistema deberá ser aprobado de mutuo acordo entre a dirección e os representantes dos traballadores, non deben aplicarse penalizacións ata tres meses logo de establecerse, considerándose o devandito período como de proba.
- En ningún caso poderá penalizarse a falta de produtividade e a falta de puntualidade e asistencia á vez.

Artigo 5.- Repercusión de prezos

Faise expresa mención de que as melloras do convenio terán repercusión no prezo dos produtos ou servizos ós que esta actividade se refire.

Artigo 6.- Postos de traballo e categorías profesionais.

Serán as que se determinan e clasifican no anexo I.

Artigo 7.- Traballos de superior categoría.

Tódolos traballadores en caso de necesidade poderán ser destinados a traballos de categoría superior co salario que corresponda á devandita categoría. Non pode ter este cambio unha duración superior a 2 meses. Se un traballador ocupa un posto de categoría superior durante 12 meses alternos, consolidará o salario da devandita categoría. No devandito suposto o traballador pasará á categoría superior; en todo caso, ateranse ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 8.- Diminuídos físicos

Todo traballador que padeza algunha incapacidade física será destinado a ocupa-los postos de traballo acordes coas súas aptitudes.

Artigo 9.- Reserva do posto de traballo en caso de incapacidade temporal.

Os traballadores que cesaran na empresa por causa de incapacidade temporal teñen dereito a seren declarados aptos para o traballo e seren reintegrados no posto de traballo que con carácter normal ocupaban na empresa na data na que causaron baixa e no posto adecuado ás súas condicións.

Será preciso que o traballador o solicite da empresa dentro do mes seguinte á data de declaración de aptitude.

Artigo 10.- Protección ó embarazo

A avaliación de riscos deberá comprende-la natureza, grao e duración da exposición das traballadoras embarazadas ou lactantes ós axentes, procedementos ou condicións de traballo (xornada, quendas de traballo, etc...) que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou ó feto. Se os resultados desta avaliación revelasen un risco para a saúde destas traballadoras, o empresario adoptará as medidas preventivas necesarias para evita-los devanditos riscos, a través dunha adaptación das condicións de traballo ou do tempo de traballo da traballadora afectada, sen diminución ningunha dos seus dereitos económicos ou sociais. Se non fose posible, procederase á suspensión do seu contrato de traballo por risco durante o embarazo, recoñecendo o seu dereito ás melloras ás que tivese dereito durante a devandita suspensión.

No caso de lactación natural, a suspensión entenderase cando o cambio de posto de traballo non resulte técnica ou obxectivamente posible ou non poida obxectivamente esixirse, e rematará cando o bebé cumpra nove meses ou cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ó seu anterior posto ou a outro compatible co seu estado.

Artigo 11.- Principio de igualdade de oportunidades e de trato. Ningún traballador ou traballadora poderá ser discriminado ou discriminada en razón do seu sexo. Tódolos traballadores/as teñen dereito ó respecto da súa dignidade e á protección da súa intimidade. Polo tanto, en consonancia coa lexislación vixente, os comités de empresa e/ou representantes dos/as traballadores/as vixiarán o cumprimento das seguintes normas:

- a) Que non figure nas condicións de contratación ningún requisito que supoña discriminación por sexo.
- b) Que non se produzan diferenzas nas denominacións dos postos de traballo en función do sexo.
- c) Que ningún/a traballador/a poderá ser obxecto de decisións e/ou condicións, ou calquera clase de medidas que comporten un trato discriminatorio en materia de salarios, promo-



ción, conservación do posto de traballo, etc, en razón do seu sexo.

d) Ningún/a traballador/a poderá ser discriminado/a, sancionado/a ou despedido/a por cuestións relativas á súa intimidade, sempre que non afecten á actividade laboral.

e) Evitarase na redacción do convenio a linguaxe sexista.

Capítulo III.- Formación e ingreso do persoal

Artigo 12.- Período de proba.

O período de proba será de quince días para os seguintes traballadores: peón, especialista, oficial de 3ª, oficial de 2ª e oficial de 1ª. Para os técnicos titulados, o período de proba non poderá exceder de 4 meses.

Artigo 13.- Rexistro de persoal

Mantense o deber de levar un rexistro xeneral do persoal dentro de cada empresa. Os modelos de cotización á Seguridade Social serán expostos no taboleiro de anuncios.

Artigo 14.- Prohibición de discriminación.

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, idade ou nacionalidade dos traballadores en materia salarial, de promoción e ascenso.

Artigo 15.- Situación laboral dos traballadores

As empresas entregarán ós traballadores que o soliciten, dentro dos dez días seguintes á súa incorporación ó traballo, copia da acta debidamente dilixenciada polo organismo competente.

Artigo 16.- Cláusula xeral sobre formación

As partes asinantes coinciden en que unha das causas da deficiente situación do mercado de traballo deriva do afastamento da formación profesional respecto das necesidades auténticas de man de obra e da carencia dunha formación ocupacional continua para a actualización e adaptación dos traballadores activos ás noticias características das tarefas na empresa.

A formación profesional, en tódalas súas modalidades (inicial ou continua) e niveis, debe ser considerada como un instrumento máis de significativa validez, que axude para lograla necesaria conexión entre as cualificacións dos traballadores e os requisitos do mercado de traballo (emprego). E nunha perspectiva máis ampla, ser un elemento dinamizador que acompañe ó desenvolvemento industrial a longo prazo, permita a elaboración de produtos de maior calidade que favoreza a competitividade das nosas empresas españolas no ámbito internacional e faga posible a promoción social integral do traballador, promovendo a diversificación e profundización dos seus coñecementos e habilidades de modo permanente.

Para estes efectos, as partes asinantes creen conveniente:

- Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das cualificacións futuras e necesidades de man de obra no sector.

- Desenvolver e promover a aplicación efectiva do artigo 22 do Estatuto dos traballadores, así como dos convenios internacionais subscritos por España, referentes ó dereito á formación continua, facilitando o tempo necesario para a formación.

- Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programa que poida impartirse nos centros de formación de empresa ou cos que no futuro se poidan constituír, como a través dos programas nacionais ou internacionais desenvolvidos por organismos competentes.

- Colaborar segundo as propias posibilidades ou mediante entidades especializadas no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación nas empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

- Coordinar e segui-lo desenvolvemento de formacións en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas, no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

- Avaliar de xeito continuado tódalas accións emprendidas co fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e autorizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

- Nesta perspectiva, as partes asinantes deste convenio consideran conveniente que as empresas desenvolvan, neste sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, avaliación), podéndose constituír en empresas de máis de 250 traballadores comisións paritarias de estudo, sendo os seus obxectivos a avaliación e información sobre o proceso formativo da empresa.

Artigo 17.- Traballadores en formación laboral

O contrato de formación que fagan as empresas comprendidas dentro do ámbito funcional deste convenio terá por obxecto a formación práctica e teórica do traballador contratado. O traballador non deberá ter ningún tipo de titulación, xa sexa superior, media, académica ou profesional, relacionada co posto de traballo para desempeñar.

O contido do contrato, igual que as súas posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito e figurará nel, claramente, a actividade ou profesión obxecto do contrato de formación.

En ningún caso se poderá realizar este tipo de contratos naquelas actividades nas que concorran circunstancias de tipo tóxicas, penosas, perigosas ou nocturnas. Tamén estará prohibida a realización de horas extraordinarias.

1. A duración máxima será de dous anos, sexan alternos ou continuados, cunha ou varias empresas dentro do ámbito funcional do sector deste convenio.

2. Non se poderán realizar contratos de duración inferior a 6 meses, podendo prorrogar ata tres veces por períodos de 6 meses como mínimo.

3. Este tipo de contrato deberá realizarse a tempo completo. O 15% do total da xornada dedicase á formación teórica. Concretarase no contrato as horas e días dedicados á formación. Así mesmo, especificarase o centro formativo, se é o caso, encargado do ensino teórico.

O ensino teórico, se é posible, deberá ser previa á formación práctica ou se alternará con esta de forma racional.

No contrato deberá figura-lo nome e a categoría profesional do titor encargado da formación práctica. O titor deberá velar pola adecuación do aprendiz, así como de tódolos riscos profesionais.

O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coa especialidade ou obxecto do contrato.

O salario de contratación destes traballadores será o primeiro ano igual ó SMI e no segundo, o SMI máis un 10%, nos dous casos en función do tempo efectivamente traballado.

No caso de cese na empresa, entregaráselle ó traballador un certificado referente á formación teórica e práctica adquirida, no que constará a duración desta.

Artigo 18.- Medidas de fomento do emprego e da contratación temporal

O contrato de duración determinada da modalidade de eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no artigo 15.1.b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecida pola Lei 12/2001, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período máximo de 18 meses.

A duración máxima será aplicable tanto ós novos contratos desta modalidade asinados a partir da entrada en vigor deste convenio, como ás prórrogas dos contratos de traballo vixentes antes da súa entrada en vigor.

Artigo 19.- Indemnización ó termo dos contratos temporais

En empresas que tendo máis de 10 traballadores teñan menos do 50% de fixos no seu equipo ó final do contrato temporal, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos



formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización equivalente a 12 días de salario. Non concorrendo estas circunstancias, o traballador percibirá unha indemnización ó final do contrato equivalente a 8 días de salario.

Artigo 20.- Fomento da contratación indefinida

Durante a vixencia deste convenio, a conversión en indefinidos daqueles contratos que se concertasen con carácter temporal ou por duración determinada, acolleranse ó disposto no apartado b), punto 2, da disposición adicional primeira da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e o avance da súa calidade, en virtude da cal os devanditos contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos de fomento da contratación indefinida.

Artigo 21.- Empresas de traballo temporal

As empresas afectadas por este convenio, cando contraten os servizos das ETT, esixirán a estas que garantan ós traballadores postos á súa disposición as condicións económicas e sociais establecidas neste convenio. En calquera caso, a utilización desta vía de contratación quedará limitada a situacións excepcionais para cubrir imprevistos, tales como incapacidade temporal, vacacións e licenzas. Tamén quedarán excluídas as actividades e traballos que sexan especialmente penosos, tóxicos ou perigosos.

Artigo 22.- Adscrición do persoal ás empresas de mantemento auxiliares

1. Ó final da concesión dunha contrata de mantemento, os traballadores da empresa contratista saliente pasarán a ser adscritos á nova empresa titular de contrata, a cal se subrogará en tódolos dereitos e deberes, sempre que se cumpran os seguintes supostos:

- Traballadores en activo que presten os seus servizos no devandito centro.

- Traballadores que no momento do cambio de titularidade da concesión se atopen de baixa por IT, en excedencia ou análogo.

2. Os supostos anteriores deberá acreditarlos fidedigna ou documentalmente a empresa saliente nun prazo de 5 días mediante a seguinte documentación:

- Copia do contrato de traballo e prórrogas, de existir.
- Fotocopia TC1 e TC2 dos 3 últimos meses.
- Certificado do INSS de estar ó corrente nos pagos á Seguridade Social.

- Fotocopias das nóminas dos últimos tres meses.
- Relación do persoal co nome e apelidos, enderezo e número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, xornada, horario e data de vacacións.

- No prazo dos 10 días seguintes á subrogación, a empresa saliente deberá á entrante copia dos documentos debidamente asinados polo traballador nos que conste que este recibiu da empresa saliente a liquidación de haberes ata o momento da subrogación, non quedando pendente ningunha cantidade.

As persoas de empresas de mantemento que traballen en centros penais ou hospitalarios terán dereito ó sobresoldo de penosidade, toxicidade ou perigosidade.

Capítulo IV.- Retribucións do persoal

Artigo 23.- Salario base

O salario base por categoría figura no anexo I (1ª columna), incrementándose respecto ó 2009, no 1,5%.

Artigo 24.- Complemento persoal por antigüidade.

O complemento persoal de antigüidade continúa fixado en quinquenios do 6% sobre o salario base.

Artigo 25.- Gratificación de carencia de incentivos

Nas empresas que non teñan regulada a retribución do traballador en función do rendemento, establécese a remuneración da

gratificación de carencia de incentivos como prima de produtividade e asistencia. A gratificación aboarase mensualmente.

O dereito ó percibo desta gratificación perderase total ou parcialmente polas seguintes causas:

- O 25% da gratificación correspondente ó salario dun día por falta de puntualidade de ata 5 minutos. A reincidencia neste tipo de falta gravarase co 50%.

- O 75% da gratificación correspondente ó salario dun día por falta de puntualidade superior a 5 minutos e ata media hora.

- O 100% por máis de media hora, sen chegar ó día completo.

- O correspondente a dous días por cada falta de asistencia.

O abandono do traballo antes da hora sinalada, a non incorporación á hora xusta de comezalo e as interrupcións inxustificadas consideraranse como faltas de puntualidade para estes efectos. A gratificación de carencia de incentivos abonarase pola segunda columna da táboa salarial.

Artigo 26.- Gratificación de traballos especiais.

A excepcional penosidade, toxicidade e perigosidade dos traballos quedará normalmente comprendida na valoración dos postos de traballo e na fixación dos valores dos incentivos.

Cando non quede comprendida noutros conceptos salariais, aboarase ó persoal que teña que realizar aqueles labores unha bonificación do 25% sobre o seu salario base reflectido neste convenio.

A bonificación reducirase á metade se o traballo especialmente tóxico, penoso ou perigoso se realizou nun período superior de entre unha a catro horas.

Naqueles supostos nos que concorrese de modo manifesto a penosidade, a toxicidade e a perigosidade superior ó risco normal da industria, o 25% pasará a se-lo 30% se concorresen dúas circunstancias das sinaladas e o 35% se fosen as tres.

Se por avance das instalacións ou procedementos desaparecesen as condicións de penosidade, toxicidade ou perigosidade no traballo, unha vez confirmada a desaparición destas causas pola autoridade competente, deixarase de abona-la citada bonificación.

A falta de acordo entre a empresa e os traballadores respecto da cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, resolveraa a inspección de traballo, tralo informe previo do Gabinete Provincial de Saúde Laboral ou calquera outro que se estime oportuno.

Artigo 27.- Gratificación do xefe de equipo

É xefe de equipo o traballador procedente da categoría de profesionais ou de oficio que efectúa traballo manual e asume o control do traballo dun grupo de oficiais, especialistas, etc., en número non inferior a tres nin superior a oito.

O xefe de equipo non poderá ter baixo as súas ordes a persoal de superior categoría que a súa.

Cando o xefe de equipo desempeñe as súas funcións durante un período dun ano consecutivo ou de tres anos en períodos alternos, se despois cesa na súa función, manterase a retribución específica ata que polo seu ascenso a superior categoría quede aquela superada.

A gratificación que percibirá o xefe de equipo consistirá nun 20% sobre o salario base da súa categoría profesional ou nivel salarial, a menos que se teña que ter en conta dentro do factor mando na valoración do posto de traballo.

Artigo 28.- Gratificacións extraordinarias.

O persoal afectado polo convenio percibirá as gratificacións extraordinarias correspondentes ós meses de xullo e Nadal na cantidade, cada unha delas, de 30 días de salario base máis o complemento de antigüidade, se o ten, máis a gratificación de carencia de incentivos, calculadas sobre as táboas anexas.

Estas gratificacións serán concedidas en proporción ó tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais



do ano en que se outorguen. A paga correspondente ó primeiro semestre aboarase o 15 de xullo. Polo que respecta á do segundo semestre, será aboada o 15 de decembro.

Artigo 29.- Gratificación de nocturnidade

Considerarase traballo nocturno o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

Os traballadores que teñan dereito a percibir suplemento de nocturnidade percibirán unha bonificación do 25% sobre o salario base que figura na táboa anexa I. Estes suplementos serán independentes das bonificacións que en concepto de horas extras e traballos excepcionalmente penosos, tóxicos e perigosos lle corresponda.

Artigo 30.- Horas extraordinarias

As partes asinantes deste convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía adecuada para a creación de emprego e coinciden na recomendación de reducilas.

Poderanse realizar horas extraordinarias motivadas por forza maior e as estruturais, entendendo estas últimas como as necesarias en períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou as de carácter estrutural derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento. Todo iso é sempre que non poidan ser substituídos por contratacións temporais ou a tempo parcial previstas na lei. A realización das devanditas horas notificarana mensualmente á autoridade laboral conxuntamente a empresa e o comité ou delegados de persoal, se é o caso.

As horas extras que se fagan poderán aboarse ou ben compensarse en tempo de descanso, correspondendo a elección ó empresario. En calquera caso, aplicárase unha recarga do 50%. Se o empresario decidise aboalas, deberá facelo coa referida recarga sobre o valor da hora común (salario base, gratificación de carencia de incentivos, antigüidade, se a tivese, do traballador). Se se compensasen en tempo de descanso, este deberá darse nun prazo non superior a 3 meses dende a súa realización.

Co obxectivo de estimular a creación de emprego a través da redución de horas extraordinarias, as partes coincidiron na importancia do estricto cumprimento do artigo 35 do Estatuto dos traballadores. O incumprimento deste artigo será considerado falta grave para os efectos do Estatuto.

Artigo 31.- Incapacidade temporal

Durante o período que o traballador afectado por este convenio estea de baixa como consecuencia de accidente laboral ocorrido na empresa durante as horas de traballo ou nos desprazamentos que se efectúen fose do lugar habitual deste, por necesidade da empresa e polo tempo indispensable de ida e volta, incluíndose o accidente "in itinere", este percibirá o 100% do seu salario, debendo aboar en consecuencia a empresa a diferenza, é dicir, o 25% restante.

Igualmente, o traballador terá dereito ó 100% do seu salario no caso de hospitalización durante o tempo que dure calquera clase de IT.

Así mesmo, no caso de accidente fóra da xornada laboral, os traballadores terán dereito ó 100% do seu salario mentres dure a hospitalización ata un máximo de 30 días.

No caso de IT, por enfermidade común, o traballador percibirá durante os tres primeiros días o 60% do seu salario na primeira baixa do ano. Cando un traballador estea en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, a empresa completará ata o 100% do seu salario cumprido o noveno mes de baixa.

Artigo 32.- Roupas de traballo

As empresas entregarán desde o primeiro día a roupa de protección e hixiene necesarias segundo a lexislación vixente. O persoal obreiro percibirá dúas fundas ou pezas semellantes ó

entrar no traballo por primeira vez e unha máis cada seis meses.

Capítulo V.- Xornada de traballo e vacacións

Artigo 33.- Xornada de traballo e horarios

A xornada de traballo durante a vixencia deste convenio será de 40 horas semanais. A dita xornada será en cómputo anual de 1.784 horas.

Para adapta-la xornada laboral efectiva ó mencionado cómputo anual corresponden 4 días libres. Para estes efectos serán inhábiles no sector os días 24 e 31 de decembro; os dous restantes fixaranse de común acordo entre empresa e traballador, e ó que non os gozou durante o ano corresponderánlle os últimos 2 días laborais do ano.

Establécese un período de 15 minutos de descanso nas xornadas continuadas, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo.

O horario establécese de luns a venres, salvo en empresas con tres quendas e que teñan necesidade de compensación de horas; neste caso, poderá traballarse o sábado ata compensala xornada.

Artigo 34.- Vacacións

As vacacións consistirán en 22 días laborais, non sendo menos de 30 días naturais. O salario para percibir durante elas será igual ó dunha nómina normal do mes. Gozaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo e agosto, confeccionando o calendario nos tres primeiros meses do ano, antes do 31 de marzo. O traballador deberá coñecer, en todo caso, o devandito calendario con dous meses de antelación á data do seu goce.

No caso de que o traballador se atope de baixa antes do goce das vacacións, estas pospoñeranse, fixándose un novo período. No caso contrario, se a baixa se producise durante as vacacións, estas seguirán correndo ata cumprirse o período correspondente.

Capítulo VI.- Gastos de locomoción, mantemento e estancia

Artigo 35.- Desprazamentos

Enténdese por desprazamento o destino temporal dun traballador a un lugar distinto do seu centro habitual de traballo. As empresas poderán desprazar ós seus traballadores ata o límite máximo dun ano.

As empresas designarán libremente ós traballadores que deban desprazarse cando o destino non esixa facer noite fóra da casa, ou cando existindo esta circunstancia non teña unha duración superior a 3 meses. Nos casos nos que o desprazamento esixa facer noite fóra do domicilio e teña unha duración superior a tres meses, as empresas propoñeránlle o desprazamento ós traballadores que estimen idóneos para realiza-lo traballo e, no caso de que por este procedemento non se cubriron os postos para ocupar, procederá á súa designación obrigatoria entre os que reúnan as condicións de idoneidade profesional para ocupa-las prazas, observando as seguintes preferencias para non seren desprazado:

- Representantes legais dos traballadores.

- Diminuídos físicos e psíquicos.

- Mulleres embarazadas, persoas que gocen do permiso de lactación ou dalgunha redución de xornada por atención a menores ou familiares.

- A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar-lo seu posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.



Cando o desprazamento teña unha duración superior a tres meses que obriguen ó traballador a facer noite fóra do seu domicilio, deberá avisalo previamente por escrito con, polo menos, 5 días laborais de antelación.

Nos desprazamentos superiores a tres meses que non permitan ó traballador facer noite no seu domicilio, as empresas e os afectados convirán libremente as fórmulas para que os traballadores poidan regresar ós seus domicilios periodicamente.

Nos supostos de non chegar a acordo nesta materia, ateranse ó disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores, tendo dereito a un mínimo de 4 días laborais de estancia no seu domicilio de orixe por cada 3 meses de desprazamento, sen contar como tales os de viaxe, e os gastos correrán a cargo do empresario.

Por acordo individual, poderá pactarse a acumulación destes días engadíndolle-las vacacións anuais.

Nos supostos de desprazamentos xerárase o dereito, ademais da totalidade das retribucións económicas que habitualmente viña percibindo, ás axudas de custo e gastos de viaxe que proceda.

Se por necesidade ou conveniencia da empresa, o traballador tivese que desprazarse a presta-lo seu labor a outros centros de traballo, o tempo investido no desprazamento deberá quedar incluído dentro da xornada establecida.

Se como consecuencia do desprazamento tivese que iniciar-la viaxe antes de dar comezo a súa xornada ou como consecuencia do regreso ó seu punto de partida, este se producise unha vez superada a hora oficial de finalización da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso da xornada como horas extras.

Artigo 36.- Traslados

Considerarase como tal a adscrición definitiva dun traballador a un centro de traballo da empresa distinto daquel en que viña prestando os seus servizos e que requira cambio da súa residencia habitual.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá, de acordo co traballador, proceder ó seu traslado a un centro de traballo distinto dela con carácter definitivo.

No suposto de traslado, o traballador será avisado previamente con, polo menos, 30 días de antelación por escrito. Neste suposto retribuiranse os gastos de viaxe do traballador e da súa familia, os gastos de traslado de mobles e efectos.

Artigo 37.- Desprazamentos e axudas de custo.

Se por necesidade e conveniencia da empresa tivese que desprazarse o traballador a prestar traballos a outros centros, o tempo que se invista no desprazamento desde ó seu centro de traballo ata aquel no que deba presta-los seus servizos deberá coincidir coa xornada establecida.

Se como consecuencia dun desprazamento debe iniciarse a viaxe antes de dar comezo a súa xornada ou, se como consecuencia do seu regreso ó seu punto de partida, este se producise unha vez superada a hora oficial de terminación da xornada, o traballador percibirá o tempo de exceso de xornada como horas extraordinarias, a compensación por quilometraxe, 0,19 euros.

O importe da axuda de custo completa será de 40,60 euros e o da media axuda de custo de 20,30 euros. Tamén se poderá establecer en lugar das axudas de custo anteriores o sistema de gastos para xustificar. Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento exceden do importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa, tralo coñecemento previo desta e posterior xustificación polos traballadores.

As empresas de nova situación e as que nun futuro trasladen o seu centro de traballo fóra do núcleo urbano, aboaranlles ós traballadores o importe do desprazamento que se realice en autobús público ou ben facilitarán o medio de transporte para o traslado dos traballadores ó centro de traballo, tanto de ida como de volta.

Capítulo VII.- Prestacións especiais

Artigo 38.- Premio de compensación por antigüidade

Os traballadores que causen baixa na empresa a partir dos 60 anos e ata os 65 terán dereito ó goce de vacacións retribuídas. Se a baixa se producise ós 60 anos, as vacacións terán unha duración de 6 meses, reducíndose un mes para cada ano, ata alcanza-los 65.

Os traballadores que cesen ós 65 anos de idade percibirán un mes de vacacións retribuídas. Se unha vez cumpridos os 65 anos de idade e 6 meses o traballador non solicitase a xubilación, o traballador perderá o dereito a gozar deste complemento.

Estas cantidades serán calculadas sobre salario real. Para recibilas deberán solicitarse no prazo de 3 meses desde o cumprimento da idade correspondente.

O goce destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ó seu vencemento efectivo, debendo o traballador comunicarlle de forma constatada a súa decisión á empresa. Esta entregarlle ó traballador que solicite o premio de vacacións un certificado acreditativo do seu goce, no que constará o número de meses ós que se ten dereito.

Artigo 39.- Xubilación parcial

Ó amparo do artigo 166.2 da Lei da Seguridade Social, e do artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores, recoñéceselles ós traballadores o dereito subxectivo a solicitar da empresa a xubilación parcial e a redución de xornada ata o límite máximo previsto do 85% cando reúnan os requisitos legalmente establecidos e, en xeral, o da idade, que non poderá ser inferior ós 60 anos.

A comunicación deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de 3 meses á data prevista da xubilación parcial, salvo o persoal encadrado nos grupos I, II, III e IV do convenio nos que o aviso previo será de 6 meses. A porcentaxe de xornada que corresponda de traballo efectivo acumularase nos meses inmediatamente seguintes ó da xubilación parcial e a xornada completa.

Se durante a vixencia do convenio houbese unha modificación legal da xubilación parcial, incidirá neste artigo, que deberá ser acomodado ós termos que fixe a lei, se se modifica a idade de acceso, as porcentaxes para aplicar ou calquera outro elemento dos que configuran o acceso a este tipo de xubilación.

Artigo 40.- Xubilación forzosa

Os traballadores deberán xubilarse obrigatoriamente unha vez cumpridos os 65 anos, sempre que reúnan os requisitos para acceder a unha prestación contributiva de xubilación.

Artigo 41.- Seguro colectivo

As empresas deberán concertar con primas íntegras ó seu cargo unha póliza de seguros que cubra, coas exclusións previstas na normativa legal vixente, as seguintes indemnizacións, quedando excluídos da obrigación de seguranza nos supostos previstos como exclusións xerais deste tipo de pólizas:

- Morte por accidente laboral ou común ou enfermidade profesional: 35.000 euros.

- Incapacidade permanente absoluta para todo traballo, invalidez permanente total e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou común, ou enfermidade profesional: 35.000 euros.

Para o persoal de nova incorporación a póliza establecida neste artigo deberá concertarse no prazo dun mes contado a partir da contratación do traballador.



Capítulo VIII.- Permisos, licenzas e dereitos sindicais

Artigo 42.- Permisos e licenzas

O traballador, tralo aviso previo e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

1. No caso de matrimonio do/a traballador/a, 15 días.
2. Por nacemento de fillo, 4 días.
3. Por parto de muller traballadora, segundo a lexislación vixente.
4. Por morte ou enfermidade grave do cónxuxe, pais, irmáns, pais políticos, avós, netos e fillos, o tempo indispensable, como mínimo 2 días.
5. Por morte de irmáns políticos, avós políticos e tíos, 2 días.
6. Por morte de tíos políticos, 1 día.
7. Por exames, o tempo necesario con xustificación.
8. Por consulta médica, o tempo necesario con xustificación.
9. No caso de que o feito causante ocorra fora da provincia, responderá un día máis.
10. Para a recuperación do carné de conducir, con asistencia ós cursos necesarios, cando a perda dos 12 puntos fose motivada por causas estritamente imputables á empresa, polo tempo indispensable.
11. Outorgarase permiso retribuído polo tempo indispensable para exames prenatais e técnicas de preparación ó parto cando estes coincidan co horario de traballo (ET).

Non se considerarán faltas de asistencia, para os efectos da perda da gratificación de carencia de incentivo, aquelas que sexan como consecuencia dos permisos retribuídos e reducións de xornada e outros dereitos recoñecidos pola lexislación vixente.

Artigo 43.- Conciliación da vida laboral e familiar

O traballador terá dereito á suspensión do contrato de traballo con reserva do posto no caso de paternidade de trece días ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Terase dereito a este permiso no caso de nacemento dun fillo/a e adopción ou acollemento de menores de seis anos, ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que, polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. O acollemento pode ser preadoptivo, permanente ou simple, sempre que neste último caso teña unha duración non inferior ao ano, e terá lugar a suspensión aínda que os acollementos sexan provisionais.

No que incumbe ás reducións de xornada por garda legal, por coidado de familiares e por fillos prematuros e neonatos hospitalizados, ateranse ó disposto na lexislación vixente.

O traballador ou traballadora que teña ó seu cargo algún menor de oito anos ou diminuído físico ou psíquico de calquera idade, terá dereito a unha redución de xornada de polo menos 1/8 da súa xornada habitual diaria, coa correspondente redución salarial.

Artigo 44.- Competencias do Comité de Empresa e delegados de persoal.

O Comité de Empresa terá as seguintes competencias segundo o disposto no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

- 1.- Recibir información que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2.- Coñecer-lo balance, as contas de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma xurídica de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que a estes.

3.- Emitir informe, con carácter previo á execución por parte da empresa, das decisións adoptadas por esta sobre as seguintes cuestións:

- Reestruturación do equipo e ceses totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
- Redución da xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
- Plans de formación profesional na empresa.
- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.
- Estudo de tempos, establecemento de curmáns ou incentivos ou valoración de postos de traballo.

4.- Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do estatuto xurídico da empresa supoña calquera incidente que afecte ó volume de emprego.

5.- Coñecer-los modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen na empresa, así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.

6.- Ser informado de tódalas sancións impostas por faltas graves.

7.- Coñecer trimestralmente, polo menos, as estatísticas de índices de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias e dos estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

8.- Exercer un labor de vixilancia das normas laborais da Seguridade Social de tódolos pactos, condicións e usos das empresas, exercendo as accións legais oportunas, así como nas condicións de seguridade e hixiene.

9.- Colaborar coa dirección para conseguir cantas medidas leven ó incremento da produtividade.

10.- Informar ós seus representantes de todo o estipulado neste convenio.

11.- Por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores poderase acumular trimestralmente as horas sindicais que marca a Lei 8/1980, do 10 de marzo.

Os delegados de persoal e os membros dos comités de empresas de ata 100 traballadores dispoñerán dun crédito horario de ata 16 horas mensuais.

Artigo 45.- Candidatos ás eleccións sindicais.

As empresas facilitarán o proceso electoral tal e como se menciona na normativa a ese respecto. Así mesmo, non poderán tomar represalias con ningún trabador que se presente a candidato ás eleccións por motivo da presentación da candidatura.

Capítulo IX.- Saúde laboral e condicións de traballo

Artigo 46.- Plan de prevención.

Todo centro de traballo dotarase dun plan de prevención con vixencia anual ou plurianual, así como dos servizos técnicos necesarios en función das características dos riscos laborais presentes no centro para a realización deste.

As representacións legais dos traballadores e das organizacións asinantes participarán na súa elaboración, seguimento e avaliación.

O devandito plan supón:

- A elaboración de mapas de risco.
- A determinación dos riscos existentes, a súa gravidade e extensión.
- A fixación de obxectivos preventivos.



- A determinación de recursos humanos e económicos para levalo a cabo.

- Os prazos ou fases do seu desenvolvemento.

- A forma de intervención sindical na súa elaboración, control e avaliación.

- Un plan complementario de formación dos traballadores e os seus representantes.

- No caso de centros de traballo moi pequenos, o devandito plan poderá establecerse para varios centros pertencentes a empresas ou sectores de actividades similares, nese caso participarán as centrais sindicais asinantes.

Artigo 47.- Comités de saúde, seguridade e condicións de traballo.

En todo centro de traballo de máis de 50 traballadores entre o persoal constituirase un comité de saúde, seguridade e condicións de traballo, que estará formado polos delegados de prevención e polo mesmo número de representantes do empresario, sendo a actuación deste órgano colexiada. Este será un órgano de participación e diálogo continuo para elaborar, controlar e avaliar os plans ou programas de prevención, así como o control dos servizos de prevención internos e externos á empresa.

Artigo 48.- Avaliacións ambientais

Todo posto de traballo con risco de exposición a axentes químicos ou físicos deberá ser avaliado nun prazo non superior a seis meses. Os resultados desta avaliación deben ser comunicados ós/as traballadores/as afectado/s e ós delegados de prevención, así como quedar convenientemente arquivados.

Ata que non existan valores europeos e/ou nacionais, os valores límites a partir dos cales se deberán aplicar medidas correctoras serán os utilizados polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e os gabinetes provinciais de seguridade e hixiene.

Artigo 49.- Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo.

As empresas obríganse ó cumprimento inescusable das normas de seguridade e hixiene no traballo, en materia de aseo, vestiarios, dotacións sanitarias de urxencia, duchas, etc., de conformidade coa Ordenanza de seguridade e hixiene no traballo vixente.

Para tal efecto designaranse vixilantes de seguridade e hixiene que estarán compostos polos seguintes membros:

- Empresas de 0 a 25 traballadores: 1 membro.

- Empresas de 25 a 50 traballadores: 2 membros.

- Empresas de 50 a 100 traballadores: 4 membros.

- A partir de 100 traballadores: constituirase un comité de seguridade e hixiene.

O comité será elixido por tódolos traballadores do equipo. As funcións do comité de seguridade e hixiene serán asegurar os dereitos dos traballadores en canto ás cuestións relacionadas coa seguridade e hixiene no traballo fixadas pola lei ou convenio entre partes. Os membros do comité non terán dereito a horas sindicais retribuídas. Os membros do comité de seguridade e hixiene terán dereito á asistencia a cursos que sexan convocados para o efecto polo gabinete provincial na forma e efectos que este determine.

Artigo 50.- Penosidade.

No prazo máximo de 30 días desde a firma deste convenio colectivo, as partes que o asinan constituirán unha comisión técnica de carácter específico para que, no prazo máximo de 12 meses desde a súa constitución, regulen obxectiva e tecnicamente os parámetros e circunstancias polas que podería retribuí-lo complemento por penosidade, toxicidade ou perigosidade do artigo 26 do convenio colectivo.

A comisión negociadora trasladará o acordo obtido ó texto do convenio colectivo. No caso de que transcorrido o mencionado prazo (12 meses) a comisión non conseguise un acordo respecto diso, a comisión negociadora do convenio colectivo reunirase para o efecto co fin de conseguir un novo acordo.

Capítulo X.- Código de conduta

Artigo 51.- Código de conduta

Este acordo sobre código de conduta laboral ten como fin o mantemento dun ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, así como a garantía e defensa dos dereitos e lexítimos intereses dos traballadores e empresarios.

A dirección da empresa poderá sancionar as accións ou omisións culpables dos/as traballadores/as que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais, de acordo coa graduación das faltas que se establece nos artigos seguintes.

Correspóndelle á empresa, no uso da facultade de dirección, impoñer sancións nos termos estipulados neste acordo.

A sanción das faltas requirirá comunicación por escrito ó traballador, no que faga consta-la data e feitos que a motivaron. Ó mesmo tempo, a empresa dará conta ós representantes legais dos traballadores de toda sanción por falta grave ou moi grave que se impoña.

Imposta a sanción, o cumprimento temporal dela poderase dilatar ata sesenta días logo da data da súa imposición.

Artigo 52.- Graduación das faltas

Toda falta cometida polos/as traballadores/as clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave ou moi grave.

Artigo 53.- Faltas leves

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

2. A inasistencia inxustificada dun día ó traballo nun período dun mes.

3. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ó traballo, salvo que se probe a imposibilidade de facelo.

4. O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo se, como consecuencia diso, se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cousas.

5. As deterioracións leves na conservación ou mantemento dos equipos e material de traballo dos que fose responsable.

6. A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.

7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.

8. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do/a traballador/a que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración Tributaria.

9. Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento de prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións que non comporte prexuízos para as persoas ou para as cousas.

10. A inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro da xornada común de traballo, sen a debida xustificación.

11. Discutir cos/coa compañeiros/as, clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.

12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual no traballo.



Artigo 54.- Faltas graves

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
2. A inasistencia non xustificada ó traballo de dous a catro días durante o período dun mes. Bastará unha soa falta, cando esta afecte á substitución dun/ha compañeiro/a ou, se como consecuencia da inasistencia, se ocasionou prexuízo dalgunha consideración á empresa.
3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que teñan incidencia tributaria ou na Seguridade Social.
4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de xeito reiterado e causando, con iso, un prexuízo no desenvolvemento laboral.
5. A desobediencia das ordes ou mandatos das persoas de quen se dependa organicamente no exercicio regular das funcións, sempre que iso ocasione ou teña unha transcendencia grave para as persoas ou as cousas.
6. A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre previamente mediante a oportuna advertencia por parte da empresa.
7. Suplantar a outros traballador/a alterando os rexistros e controis de entrada ou saída do traballo.
8. O descoido ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
9. A realización, sen consentimento previo da empresa, de traballos particulares durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, ata fóra da xornada de traballo.
10. A reincidencia na comisión de falta leve (excluída a puntualidade) aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción.
11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos/as traballadores/as que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou á dignidade das persoas.
12. A embriaguez ou consumo de drogas non habitual se repercute negativamente no traballo ou constitúe un prexuízo ou perigo no nivel de protección da seguridade e saúde dos traballadores no traballo.

Artigo 55.- Faltas moi graves

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben, máis de vinte nun ano.
2. A inasistencia ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.
3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto ós/ás seus/súas compañeiros/as de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.
4. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral cando, ó atoparse de baixa o/a traballador/a por calquera das causas sinaladas, realice traballos de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolonga-la baixa por accidente ou enfermidade.
5. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada, aínda por breve tempo, se como consecuencia deste se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou ós com-

pañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fora causa de accidente.

6. O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

7. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

8. Diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado.

9. Os maltratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración ós seus superiores ou ós familiares destes, así como ós/ás seus/súas compañeiros/as de traballo, provedores e clientes da empresa.

10. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan nun período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

11. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou ós seus compañeiros/as de traballo, salvo que sexan debidos ó abuso de autoridade.

12. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola situación persoal ou laboral.

Artigo 56.- Réxime de sancións

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de emprego e soldo de dous a vinte días.

c) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de vinte e un a sesenta días.

- Despedimento.

Artigo 57.- Prescrición.

Dependendo da súa graduación, as faltas prescriben ós seguintes días:

- Faltas leves: dez días.

- Faltas graves: vinte días.

- Faltas moi graves: sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse.

Capítulo XI.- Disposicións varias

Artigo 58.- Excedencias

Poderán solicitar excedencia tódolos traballadores que leven como mínimo un ano ó servizo da empresa. A duración da excedencia poderá ser dun a cinco anos. A petición de excedencia farase por escrito cun mes de antelación e resolta pola empresa afirmativamente cando non se cubriu con contrato de interinidade. Nos demais casos ateranse ó disposto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 59.- Seccións sindicais

Naquelas empresas de 50 ou máis traballadores, de acordo entre a empresa e os seus traballadores, poderá adoptarse a constitución de seccións sindicais na modalidade que estas decidan, de acordo coa Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 60.- Revisión médica

En tódalas empresas afectadas por este convenio efectuarase unha revisión médica anual para tódolos traballadores. Estas revisións correrán a cargo da mutualidade correspondente ou da propia Seguridade Social.

Artigo 61.- Liquidacións

Todo traballador ó cesar na empresa poderá somete-lo recibo de liquidación ou documento que poña fin á relación laboral, antes



de asinalo, á supervisión do comité de empresa ou delegado de persoal e, na súa falta, á do sindicato ó que estea afiliado.

Artigo 62.- Comisión mixta paritaria

A comisión mixta paritaria estará integrada por seis representantes dos traballadores e seis representantes dos empresarios, os cales designarán entre si dous secretarios.

Cada parte poderá designar asesores permanentes ou ocasionais.

1.- Funcións de intermediación:

A comisión poderá acorda-la designación dun ou máis árbitros externos para a solución dun conflito determinado.

Tamén poderá delega-las súas funcións en comisións provinciais ou locais dentro do mesmo ámbito do convenio.

A comisión deberá mediar, conciliar ou arbitrar coñecendo e dando solución a cantas cuestións e conflitos colectivos lles sexan sometidos ás partes.

As cuestións e conflitos serán presentados á comisión paritaria a través das súas organizacións empresariais e sindicais asinantes do convenio. Os conflitos colectivos, o intento de solución das diverxencias laborais a través da comisión paritaria, terán carácter preferente sobre calquera outro procedemento, constituíndo trámite preceptivo, previo e inescusable para o acceso á vía xurisdiccional nos conflitos que xurdan, directa ou indirectamente, con ocasión da interpretación ou aplicación do convenio colectivo.

2.- Funcións de vixilancia.

As empresas están obrigadas a facilitar aquela información que, a solicitude de, polo menos, o vinte e cinco por cento dos membros da comisión paritaria, se lles requira sobre os seguintes aspectos:

- Cumprimento das disposicións deste convenio nas pequenas empresas.

- Subcontratación.

- Economía somerxida.

Artigo 63.- Compensación e absorción.

As melloras deste convenio poderán ser compensadas e absorbidas con calquera outro avance voluntario ou por disposición legal, en cómputo anual, salvo que expresamente se pacte o contrario. Todo iso é segundo o disposto na OM do 22/11/1973, no seu artigo 10, apartado 2, que desenvolve o Decreto 2380/1973, sobre ordenación do salario.

Garantía ad personam. As retribucións salariais totais que á firma deste convenio teñan establecidas as empresas afectadas por el, serán respectadas na súa totalidade.

Disposicións transitorias.

Primeira.- O aumento deste convenio en 2010 será dun 1,5% en tódolos conceptos retributivos (salario base e gratificación de carencia de incentivos).

Segunda.- Os atrasos derivados deste convenio serán aboados na nómina do mes seguinte á súa publicación.

Terceira.- Este convenio é asinado pola Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), a Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), a Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) e a Asociación de Industria de Metal de la Provincia de Ourense. Pola parte sindical, as centrais UXT, CIG, e CCOO, con capacidade e lexitimidade suficiente de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

Cuarta.- Ascensos.- Co fin de promover-la formación dos traballadores e o ascenso de categorías, a comisión paritaria deste convenio elaborará, no prazo máximo de 2 meses, un plan de ascensos para o sector, baseado en anos de traballo no oficio e na superación dunhas probas-exames teórico-prácticas que a comisión paritaria elaborará para cada sub-sector de siderometaluxia.

Quinta.- As partes asinantes deste convenio comprométense a elaborar durante a vixencia deste un plan de actuación de cara á formación dos traballadores, consistente fundamentalmente en facer un estudo da realidade do sector en canto ás necesidades do avance da produtividade, cursos de formación, áreas que comprenderá, reciclaxe, tecnoloxía punta e todos aqueles aspectos que eleven a cualificación técnica tanto dos traballadores como das empresas.

Sexta.- As partes asinantes deste convenio comprométense a formar unha comisión integrada por un membro por cada sindicato e asociación empresarial, máis un asesor por organización, se o estimase oportuno, para estudar-la posibilidade de modificar este convenio. Os acordos que se adopten en tal comisión ou teñan carácter vinculante para as partes, deben-do ser referendados na negociación do próximo convenio colectivo.

Sétima.- A Comisión Paritaria deste Convenio comprometerase, a partir do 20 de xaneiro do ano 2010, a reunirse co fin de trata-lo artigo referente ó tema da antigüidade e outros asuntos de interese para as partes.

Disposición adicional.

As partes asinantes deste convenio crearán, durante a súa vixencia, unha comisión paritaria para a adaptación do articulado do convenio á lexislación vixente en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, co obxectivo de facer propostas para incorporar ó próximo convenio.

Disposición adicional.

As partes que asinan este convenio crearán, durante a súa vixencia, unha comisión paritaria para a adaptación das actuais categorías profesionais ó sistema de clasificación profesional estatal do sector do metal, e os traballos desta comisión serán sometidos á aprobación da mesa negociadora do seguinte convenio.

Táboa salarial 2010

Grupos/Categorías profesionais; Salario base; Gratificación C. incentivos (mes)

Persoal obreiro

Peón; 829,52; 177,89

Lavador-engraxador; 829,52; 177,89

Especialista; 830,94; 186,63

Oficial 3ª; 832,73; 193,32

Oficial 2ª; 832,73; 205,55

Oficial 1ª; 833,44; 235,54

Oficial 1ª montador; 833,44; 252,42

Persoal subalterno

Almaceneiro; 829,52; 177,89

Probador; 834,15; 205,55

Listeiro; 832,73; 193,32

Recepcionista; 829,52; 177,89

Pesador de básculas; 829,52; 177,89

Víxilante 829,52; 177,89

Ordenanza; 829,52; 177,89

Porteiro; 829,52; 177,89

Conserxe; 829,52; 177,89

Chofer turismo; 832,73; 205,55

Chofer camiión; 833,44; 236,70

Dependente auxiliar maior 25 anos; 832,73; 193,32

Dependente principal maior 25 anos; 832,73; 193,32

Telefonista; 834,15; 193,32

Persoal técnico

Mestre de taller; 1040,73; 254,46

Xefe de taller; 1040,73; 298,71



Contramestre; 1040,73; 254,46
 Encargado; 1040,73; 254,46
 Titulado medio; 1040,73; 298,71
 Titulado superior; 1089,80; 314,44
 Delineante proxectista; 945,80; 298,71
 Delineante 1ª; 943,66; 234,95
 Delineante 2ª; 833,44; 235,54
 Calcador reprodutor; 832,73; 193,32
 Técnico de laboratorio; 945,80; 254,46
 Analista; 945,80; 254,46

Persoal administrativo

Auxiliar administrativo; 832,73; 193,32
 Oficial administrativo 1ª; 833,44; 235,54
 Oficial administrativo 2ª; 832,73; 205,55
 Xefe administrativo 1ª; 833,44; 252,42
 Xefe administrativo 2ª; 833,44; 236,70
 Caixeiro; 832,73; 205,55
 Xefe de almacén; 833,44; 236,70
 Xefe de contabilidade; 833,44; 252,42
 Viaxante e vendedor; 832,73; 193,32
 Xefe de laboratorio; 1040,73; 298,71
 ATS; 1040,73; 298,71

Parte empresarial

ATAVE

Juan Carlos Rodríguez Dasilva
 Gerardo Aragonés Martínez
 Carmen Mansilla
 Arturo Doval do Olmo

ACAUTO

Carlos Pena
 Isabel Pérez

INSTALECTRO

José Luís Cid González

Asociación de Industria de Metal

Santiago Melo
 Jaime Denis Osorio Fernández
 Susana Baños González

Parte social

UXT

José Antonio López López
 José Luis Bravo Montero
 Antonio Caride Rodríguez
 Mariano Vázquez González
 José Miguel Pombar Vigara
 David Feijoo Rodríguez
 Juan Ramiro López Gómez
 Asesor: Javier Carreiro Vázquez

CIG

Xosé Lois Freire Domínguez
 Alberto Gil Pena
 Jorge F. Fernández Saburido
 José Ramón Álvarez Dacoba
 Luz do Val Pérez Lorenzo

CCOO

Narciso Martínez Ojea
 Manuel Estévez González
 José Enrique Rodríguez Seijo
 Asesor: José Hurtado Amador

Consellería de Trabajo y Bienestar

Departamento Territorial

Ourense

Rfa. SRRL - Sección Relaciones Laborales

Asunto: CC/ 2010

Una vez visto el texto del Convenio colectivo provincial de Siderometal y talleres de reparación de vehículos de la provincia de Ourense 2010 (código n.º 3200305) suscrito el día 29 de abril de 2010, de una parte, en representación de la parte empresarial, por los/as representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense (ATAVE), Asociación de Concesionarios de Automóviles de Ourense (ACAUTO), Asociación de Instaladores Eléctricos de Ourense (INSTALECTRO) e Asociación de Industria del Metal de la provincia de Ourense y, de otra, en representación de los/as trabajadores/as del sector por los/as representantes de las centrales sindicales: Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Comisiones Obreras (CCOO) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2.º y 3.º del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, este departamento territorial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en este departamento territorial (Servicio de Relaciones Laborales), y notificación a las representaciones empresarial y social de la comisión negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, 11 de mayo de 2010. El jefe territorial.

Fdo.: José Selas Souto.

Convenio colectivo provincial de siderometal y talleres de reparación de vehículos de la Provincia de Ourense (2010)

Capítulo I.- Extensión y ámbito del convenio colectivo

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios en la provincia de Ourense en el sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y de almacenaje, y comprendiendo asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres donde se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar, complementario o afín a la siderometalurgia o tarea de instalación, montaje o reparación, incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será aplicable el convenio colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos y botes –cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm metálicos- y los talleres de reparación de automóviles.

Estarán igualmente afectadas por el convenio colectivo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.